



Þýðing og mat á próffræðilegum eiginleikum sjálfsmatslistans CSES (Core Self-Evaluation Scale)

Hróar Hugosson

**Lokaverkefni til BS-gráðu
Sálfræðideild
Heilbrigðisvísindasvið**



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Þýðing og mat á próffræðilegum eiginleikum sjálfsmatslistans CSES (Core Self-Evaluation Scale)

Hróar Hugosson

Lokaverkefni til BS-gráðu í sálfræði
Leiðbeinendur: Daníel Þór Ólason og Guðlaug Ólafsdóttir

Sálfræðideild
Heilbrigðisvísindasvið Háskóla Íslands
Febrúar 2012

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BS gráðu í sálfræði og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Hróar Hugosson 2012

Prentun: Háskólaprent
Reykjavík, Ísland 2012

Útdráttur

Tilgangur þessarar rannsóknar var að þýða og skoða próffræðilega eiginleika CSE spurningalistans (Core Self-Evaluation Scale) og fylgni hans við starfs- og lífsánægju. Þátttakendur voru 359, 170 konur og 189 karlar og var meðaldur þeirra 31,7 ár. CSE spurningalistinn var þýddur og gerð á honum próffræðileg athugun. Listinn var þáttgreindur tvisvar þar sem prófuð voru eins og tveggja þátta líkön. Niðurstöður benda til að dreifingu atriða sé best lýst með einum þætti, sem er í samræmi við fyrri rannsóknir. Reiknuð var fylgni CSE við starfs- og lífsánægju og reyndist hún góð og sambærileg fyrri rannsóknum. Lítil munur var á skori karla og kvenna á CSE. Meðaltöl voru reiknuð út fyrir þrjá aldurshópa og benda þau til að skor hækki með aldri. Réttmætisathugun var viðunandi. Almennt séð eru niðurstöður í samræmi við fyrri rannsóknir og styðja notkun á íslensku útgáfu CSE spurningalistans.

Þakkarorð

Ég þakka Daníel Þór Ólasyni fyrir góða leiðsögn, gríðarlega þolinmæði og ómetanlegan stuðning. Guðlaugu Ólafsdóttur þakka ég fyrir að vera ávallt tilbúna á kantinum. Ég vil þakka framkvæmdastjórn Símans fyrir að veita mér leyfi til að senda spurningalistann á starfsmenn. Samstarfsmönnum á Mannauði Skipta þakka ég fyrir mikinn stuðning og sveigjanleika í kringum ritgerðarskrif. Fjölskyldu minni vil ég þakka yfirlestur á ritgerðinni og hvatningarorð. Að lokum vil ég þakka öllum þeim sem tóku þátt í tilrauninni, án ykkar hefði verið lítið fyrir mig að moða úr.

Efnisyfirlit

Útdráttur.....	i
Þakkarorð	ii
Inngangur.....	1
Starfsánægja.....	3
Grunnsjálfsmat (Core Self-Evaluation, CSE)	5
Gerð CSES spurningalistans (Core Self-evaluation scale).....	9
Tengsl CSE og starfsánægju.....	10
Markmið rannsóknar.....	12
Aðferð	14
Þátttakendur.....	14
Mælitæki.....	14
Framkvæmd	17
Niðurstöður	19
Þáttgreining	19
Lýsandi tölfræði.....	21
Samleitniréttmæti CSE.....	22
Umræður.....	24
Heimildaskrá	27

Inngangur

Fyrirtæki vilja almennt vera þekkt fyrir góða starfshætti sem stuðla að meiri starfsánægju, trausti og almennri vellíðan starfsmanna. Fyrirtæki sem vinna með það að leiðarljósi verða eftirsóknarverðari fyrir nýja starfsmenn og starfsmenn þess eru ánægðari í starfi (Barack og Mount, 2005). Mikilvægt er að starfshættir í metnaðarfullum fyrirtækjum í starfsmannamálum séu vandaðir og góðir og mannauðsmál skipi þar stóran sess.

Huselid (1995) athugaði áhrif starfshátta í mannauðsmálum á atriði sem skipta máli í afkomu fyrirtækja eins og starfsmannaveltu, laun, og fjárhagslega afkomu. Hann tilgreindi nokkra þætti sem einkenndu það sem hann kallaði góðar vinnuaðferðir, en það eru atriði eins og formlegt starfsmat, þjálfun starfsmanna, starfsþróun, notkun staðlaðra matstækja ásamt fleiri þáttum. Hann skoðaði næstum því 1000 fyrirtæki og raðaði þeim í röð eftir gæðum starfshátta. Niðurstöður sýndu að fyrir hverja aukningu um staðalfrávik í gæðum starfshátta minnkaði starfsmannavelta um 7% og hagnaður fyrirtækisins jókst um 3,814 dollara af hverjum starfsmanni (Huselid, 1995). Rannsóknin sýnir þannig fram á að fyrirtæki græða fjárhagslega á því að viðhafa góðar vinnuaðferðir eða það sem merkilegra er, tapa peningum á því að viðhafa ekki góðar vinnuaðferðir. Einn liður í því að viðhafa góðar vinnuaðferðir er notkun staðlaðra matstækja og þar skipta persónuleikarannsóknir máli því persónuleiki fólks segir mikið til um það hvernig það hagar sér í vinnunni (Barack & Mount, 2005). Sýnt hefur verið fram á tengsl persónuleika við ýmsa þætti eins og traust, starfsframmistöðu, fjarveru frá vinnu, leiðtogaþæfileika og starfsframa. (Thoresen og félagar, 2003).

Judge og Ilies (2002) rannsökuðu tengsl fimm persónuleikabátta (samviskusemi, úthverfu, taugaveiklun, víðsýni og samvinnuþýði) við þrjá frammistöðuhvata (markmiðasetningu (*goal setting* motivation), væntingar (*expectancy*) og jákvætt sjálfsmat (*self-efficacy*)). Þeir tóku saman niðurstöður úr 65 rannsóknum og

komust að því að tveir þættir, taugaveiklun ($r=-.31$) og samviskusemi ($r=.24$) höfðu mesta fylgni við frammistöðu. Saman sýndu þessir fimm þættir líka góða fylgni ($r=.49$) við frammistöðu. Þessar niðurstöður renna því stoðum undir þá fullyrðingu að persónuleiki fólks geti verið forspá um hegðun í vinnu.

Þessir fimm persónuleikþættir í rannsókn Judge og Ilies (2002) eru undirstaðan í líkani Costa og McCrae (1992) sem þekktist almennt sem „fimm þátta kenningin.“ (Goldberg, 1993). Langflestar persónuleikarannsóknir innan vinnusálfræði hafa verið byggðar á tengslum persónuleikþátta þessarar kenningar við ýmsa starfstengda þætti (Stumpp og fél, 2010). Fyrir fjórtán árum komu Judge, Lock og Durham (1997) með kenningu um yfirþátt sem þeir nefna grunnsjálfsmat (*core self-evaluations, CSE*). Hugtakið er vítt og inniheldur fjóra persónuleikþætti sem skarast bæði hugtakalega (*conceptual*) og empirískt (*empirical*). Þessir þættir eru sjálfsmat (*self-efficacy*), stjórnrot (*locus of control*), sjálföruggi (*self esteem*) og taugaveiklun (*neuroticism*). Rannsóknir á þessari hugsmíð hafa meðal annars sýnt fram á tengsl við starfsánægju og frammistöðu (Bono & Judge, 2003) en einnig þætti eins og kulnun í starfi (Best, Stapleton, & Downey, 2005), viðbrögð við endurgjöf (Bono & Colbert, 2005), þjónustulund (Salvaggio, Schneider, Nishii, Mayer, Ramesh, & Lyon, 2007) og hegðun í atvinnuleit (Wanberg, Glomb, Song, & Sorensen, 2005). Í rannsókn Bono og Colbert (2005) athuguðu þeir tengsl CSE við endurgjöf. Þátttakendur í rannsókninni voru 152 nemendur í námskeiði í MBA námi sem gegndu stjórnunarstöðum í vinnu sinni. Meðalaldur þeirra var 31 ár og voru þeir að meðaltali með sjö ára starfsreynslu. Áður en námskeiðið hófst fékk hver þátttakandi könnun til að meta sjálfan sig sem stjórnanda. Einnig áttu þeir að fá sex samstarfsfélaga til að taka könnun og meta stjórnunarhæfni sína og senda til rannsakenda. Þegar námskeiðið var hálfnað fékk hver þátttakandi að vita niðurstöður könnunarinnar og voru viðbrögð við þeim mæld. Í lok námskeiðisins setti hver sér markmið um það hvernig hann ætlaði sér að þróast sem stjórnandi.

Fjórum mánuðum eftir að því lauk var send út könnun til að athuga hversu vel þátttakendur ynnu að markmiðum sínum. Niðurstöður sýndu tengsl á milli grunn sjálfsmats og fastheldni á markmið. Þegar mismunur var á mati á eigin frammistöðu og mati annarra voru þátttakendur með hátt skor á CSE líklegri til að vinna að markmiðum sínum til að bæta úr því en þeir sem voru með lágt skor á CSE. Þetta átti við þegar mat annarra var hærra eða lægra en eigið mat, þó sérstaklega ef það var lægra.

Best, Stapleton og Downey (2005) athuguð tengsl CSE og skipulagshafa við starfsánægju og kulnun í starfi. Rannsóknin var framkvæmd meðal 859 heilbrigðisstarfsmanna með því að sendur var út spurningalisti sem innihélt mælikvarða fyrir þessi fjögur atriði. Niðurstöður sýndu að CSE og skipulagshöft hafa áhrif á kulnun í starfi. CSE hefur líka áhrif á starfsánægju og skipulagshöft hafa áhrif sem eru miðluð af kulnun í starfi. Niðurstöður sýna að einstaklingsmunur er á því hvaða vinnuáðstæður valda kulnun í starfi. Því er full ástæða til að taka þessa hugsmíð alvarlega og rannsaka hana frekar.

Starfsánægja

Hugtakið starfsánægja er fyrirferðamikilið í vinnusálfræði og tengdum greinum. Margar skilgreiningar hafa verið settar fram en helstu atriði í þeim nýjustu eru eftirfarandi: „starfsánægja er tilfinningaleg viðbrögð gagnvart því starfi sem svarandi gegnir, þau viðbrögð ráðast af samanburði sem fer fram í huga hans, þar sem hann ber saman allt það sem hann fær út úr starfinu annars vegar og allt sem hann ætlast til að fá út úr starfinu hins vegar (það sem hann átti von á, telur sig eiga skilið osfrv.)“ (Ásta Bjarnadóttir, 2000, bls 63). Þeir sem eru í fullri vinnu eyða um það bil þriðjung á ævi sinnar í vinnunni. Það er því mikilvægt að vinnan sé í huga fólks gefandi og virði ómaksins en ekki bara til þess að afla tekna (McLean, 1999).

Í grófum dráttum má skipta kenningum um áhrifaþætti á starfsánægju í fjórar meginstefnur. Sú fyrsta kom fram í upphafi 20 aldarinnar þegar fræðimenn fóru að skoða hvað hægt væri að gera til að auka hagnað fyrirtækja (Champoux, 2003). Einn af fyrstu fræðimönnum á þessu sviði var Frederic W. Taylor (1911), en hann setti fram þá kenningu að hámarka mætti afköst og ánægju starfsmanna með því að bæta ytri aðstæður starfsmanna. Það fólst í því að bæta aðbúnað og vinnuumhverfi þeirra og borga þeim laun eftir því hversu miklu þeir afköstuðu. Það má sjá arfleifð þessarar stefnu í t.d. verksmiðjum þar sem stjórnendur notast við bónuskerfi.

Önnur stefnan kom í kjölfar Hawthorne rannsókna í Bandaríkjunum (Roethlisberger & Dickinson, 1939) þegar farið var að horfa á félagslega þætti eins og andrúmsloft á vinnustöðum, innbyrðis samskipti starfsmanna og vinsamleg samskipti yfir- og undirmanna (Lawler 1983). Yfirmenn og stjórnendur voru hvattir til að gera vel við starfsfólk sitt, gefa þeim gjafir og fleira (Ásta Bjarnadóttir, 2000).

Þriðja stefnan í kenningum um starfsánægju leitar að orsökum hennar og þá fyrst og fremst í innihaldi og eiginleikum starfsins sjálfs. Kenning Hackmans og Oldham (1980) sem nefnd er vinnuauðgunarlíkanið var áhrifamikið í stjórnunarfræði á níunda áratug síðustu aldar (Ásta Bjarnadóttir, 2000). Hackman og Oldham hvöttu fyrirtæki til að endurhanna störf svo þau uppfylltu þætti sem ykju ánægju starfsmanna. Samkvæmt þeim skiptu nokkrir þættir máli. Vinnan yrði að vera fjölbreytt því einhæf vinna virkar letjandi og hafa rannsóknir sýnt að þess konar störf leiða til minni starfsánægju heldur en fjölbreytt. Starfsmaður verður einnig að finna fyrir því vinna hans sé mikilvæg fyrir bæði fyrirtækið og samfélagið. Hann verður einnig að finna fyrir sjálfstæði í starfi og fá að stjórna vinnu sinni að einhverju leyti. Að lokum er endurgjöf mikilvæg, að starfsmaður fái

hrós þegar hann á það skilið. Allir þessir þættir gætu aukið bæði starfsánægju og framleiðni (Ásta Bjarnadóttir, 2000; Buchanan og Huczynski, 2004).

Fjórða stefnan byggist á því að starfsánægjan sé tengd eiginleikum starfsmannsins og leggur því áherslu á hann sjálfan. Eiginleikar starfsins eru því aukaatriði. Rannsóknir hafa verið gerðar sem kanna tengsl starfsánægju og almennrar ánægju í lífinu og hafa þær flestar sýnt fram á að þau séu til staðar. Ein af þessum kenningum nefnist smitunarkenning (*spill-over-theory*) en þar er talið að ánægja með einn þátt geti smitað út frá sér á annan. Þannig geti ánægja með einkalíf smitað út frá sér og aukið ánægju í starfi. Í þessari kenningu er talið að orsakatengslin séu gagnvirk, ánægja í starfi orsaki ánægju með lífið og öfugt (Ásta Bjarnadóttir 2000; Buchanan og Huczynski, 2004; Weinbach, 2004).

Margir hafa gagnrýnt þá stefnu að persónuleiki hafi áhrif á vinnuframlag og starfsánægju. Guion og Gottier (1965), Mischel (1968) og Davis-Blake og Pfeffer (1989) hafa haldið því fram að persónuleiki sé léleg forspá um frammistöðu í starfi. Í seinni tíð hafa rannsóknir hins vegar sýnt fram á að við höfum öll mismunandi persónuleika (Goldberg, 1993) og að hann skipti máli því hann útskýri og spái fyrir um atferli fólks í vinnu. Rannsóknir á persónuleikabáttum hafa ítrekað sýnt fram á að þeir spái fyrir um þætti sem skipta stjórnendum og fyrirtæki máli, eins og til dæmis starfsánægju, starfsmannaveltu, fjarveru, ónákvæmni í vinnubrögðum og fleira (Barrick og Mount, 2005).

Grunnsjálfsmat (Core Self-Evaluation, CSE)

CSE er mat einstaklings á sjálfum sér og eigin virði, CSE er þó víðara hugtak þar sem þátttakendur meta einnig eigin færni (til að stjórna eigin lífi), eigin hæfni (til að aðlagast, framkvæma, þróa og ná árangri í lífinu) og þá hugsun að lífið verði gott (Judge, Kammeyer-Mueller 2011).

Judge og félagar (1997) héldu því fram að mat fólks á hlutum í umhverfi þess væri ekki einungis byggt á eiginleikum hlutanna og þrá fólks með tilliti til þeirra (t.d. laun, með tilliti til launa sem þig langar að hafa) heldur einnig mati fólks á sjálfu sér, öðru fólki og heiminum. Dæmi um þessar forsendur eru: „Ég er veiklunda“, „fólk mun særa mig“ og „heimurinn er hættulegur“ á móti „ég ræð við kröfur sem gerðar eru til mín“, „aðrir geta veitt mér hamingju“ og „lífið er eitt stórt ævintýri“. Judge og félagar (1997) komu með þá tilgátu að fólk sem lítur niður á sjálft sig og telur sig vanhæft bregðist öðruvísi við aukinni ábyrgð í vinnu en fólk sem lítur jákvætt á sjálft sig og telur sig hæft. Á sama hátt líta þeir sem telja heiminn vera hættulegan stað og treystir ekki öðru fólki á starf sitt á mun neikvæðari hátt en fólk sem er á öndverðum meiði (Judge og fél 1998). Judge og félagar (1997) leituðu víða fanga þegar þeir skoðuðu bakgrunn hugtaksins CSE (heimspeki, rannsóknir og starfsaðferðir í klínískri sálfræði, rannsóknir á starfsánægju, rannsóknir á streitu, þroskasálfræði, persónuleikakenningar og félagslega sálfræði) og komu fram með hugsmíð um samþætt hugtak til þess að útskýra starfsánægju útfrá persónuleikabáttum. Judge og samstarfsmenn hans lögðu upp með þrjú skilyrði sem þyrfti að uppfylla þegar þeir könnuðu bakgrunn hugsmíðarinnar í mismunandi fræðigreinum. Skilyrði voru: Sjálfsmat (mat á sjálfum sér í stað lýsingar á sjálfum sér eða öðrum), grunngildi/fundamentality (mat á frumeinkennum (*core traits*) í stað yfirborðseinkenna (*surface traits*)) og umfang (mat á megininkennum (*cardinal trait*) í stað þröngra persónuleikavidda) (Stumpp og fél, 2010). Niðurstaðan úr þessari leit skilaði fjórum persónuleikabáttum (stjórnrot, jákvætt sjálfsmat, sjálfstraust og taugaveiklun) sem eiga nokkra þætti sameiginlega sem skarast (Bono & Judge, 2003). Fólk sem skorar hátt á CSE metur sjálft sig á jákvæðan hátt og er sjálfsöruggt þegar það tekst á við hinar ýmsu aðstæður. Það trúir því að það geti leyst vandamál (jákvætt sjálfsmat – high efficacy), eigi skilið virðingu (sjálfsöryggi), hafi bæði ábyrgð og

stjórn á því hvað hendir það (innri stjórnrot - internal locus of control) og er líklegra til að vera bjartsýnt og laust við áhyggjur og kvíða (high emotional stability) (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002).

Þættirnir eru ekki bara tengdir á fræðilegan hátt heldur hafa empirískar rannsóknir einnig sýnt fram á sömu niðurstöðu. Í samantektarrannsókn Judge og félaga (2002) kom í ljós að að fylgnin milli þeirra var að meðaltali $r = .64$ sem er sambærilegt við fylgni á milli annarra persónuleikabátta. Aðrar rannsóknir hafa notað þáttgreiningu til að sýna fram á að þessir þættir eru ein hugsmíð með líka dreifni á milli mælinga. (Erez & Judge, 2001; Judge, Bono, & Locke, 2000; Judge, Locke, et al., 1998). Þættirnir sýna líka jákvæða fylgni við aðra þætti sem skipta máli eins og starfsánægju, frammistöðu í starfi og eigin vellíðan (Judge og fél, 2002). Judge og Erez (2003) fengu niðurstöður úr mælingum á fjórum mismunandi hópum. Fyrsti hópurinn samanstóð af starfsmönnum matvinnslufyrirtækis, alls 280 þátttakendur. Í öðrum hópnum voru sölufulltrúar frá lyfjafyrirtæki, alls 175 þátttakendur. Í hópnum þriðju og fjögur voru nemendur á fyrsta ári í sitthvorum háskólanum í Bandaríkjunum, 205 þátttakendur í þriðja hópnum og 126 þátttakendur í þeim fjórða. Spurningalisti var lagður fyrir hópana, sem innihélt nokkra kvarða er mældu CSE, stjórnrot (*locus of control*), sjálfstraust (*self-esteem*), sjálfsmat, lífsánægju (*life satisfaction*), starfsánægju (*job satisfaction*), starfsframmistöðu (*job performance*) og fimm meginþætti persónuleikans. Starfsframmistaða og starfsánægja voru ekki mæld hjá háskólanemunum. Til þess að meta áreiðanleika endurtekinnar prófunar var spurningalistinn lagður aftur fyrir mánuði seinna hjá hópi þriðju. Einnig voru nemendur í fjórða hópnum beðnir um að láta einhvern nákominn fylla út spurningalistann um þá. Niðurstöður úr þessum fjórum hópum sýndu að CSE spurningalistinn er áreiðanlegt mælitæki. Innri samkvæmni var góð, sem og áreiðanleiki endurtekinnar prófunar og há fylgni var á milli sjálfs mats og mati annarra. Samleitniréttmæti CSE spurningalistans

var gott þar sem hann sýndi fylgni við alla fjóra grunnþætti hugtaksins (stjórnrot, sjálfstraust, sjálfsmat og taugaveiklun). CSE sýndi einnig góða marktæka fylgni við starfsánægju, starfsframmistöðu og lífsánægju í þeim úrtökum sem það mældu. Fylgnin var einnig meiri heldur en undirþáttanna, jafnvel þegar stjórnað var fyrir þeim og hinum fimm persónuleikabáttunum. Þannig að með því að að sameina þessa fjóra þætti fæst betra forspárgildi heldur en að skoða hvern og einn sérstaklega (Judge og Erez, 2003).

Til þess að meta þessa hugsmíð Judge og féлага (1997) þarf að skoða aðgreiningarréttmæti hennar. Ef hún bætir engu við önnur próf, væri til lítils að eyða tíma og peningum í rannsóknir á henni. Ýmsir hafa haldið því fram að CSE sé lítið annað en blanda þriggja vídda fimm þátta kenningarinnar (Schmitt, 2004). Rökin fyrir því eru meðal annars þau að rannsókn Judge og féлага (2002) sýndi að undirþættir CSE hafa mikil tengsl við samviskusemi- og úhverfuvíddirnar. Þessi tengsl eru hins vegar sambærileg við tengsl taugaveiklunarvíddarinnar við hinar víddir fimm þátta kenningarinnar. Einnig hafa rannsóknir sýnt fram á fylgni CSE við starfsánægju, starfsframmistöðu ofl. þegar búið er að stilla fyrir meginþætti fimm þátta líkansins (fyrir utan taugaveiklun, sem er einn af grunnþáttum CSE)(Judge og Erez, 1998). Einnig hafa niðurstöður aðfallsgreininga sýnt fram á forspárgildi CSE á starfsánægju og frammistöðu í starfi þegar kenningin var borin saman við fimm þátta kenninguna (Judge, Erez, Bono og Thorarensen, 2003).

CSE er skilgreint sem persónuleikapróf sem mælir persónuleikabætti. Það eru nokkur atriði sem einkenna persónuleikabætti og aðskilja þá frá hverfulu huglægu ástandi (*ephemeral mental state*) (McCrae og fél., 2000; Roberts, O'Donnell, og Robins, 2004). Í fyrst lagi verða þættir að vera stöðugir í tíma, það er þeir mega ekki taka miklum breytingum hjá einstaklingum. Persónuleikabáttur sem er mældur á yngri árum á að halda sér, þó að hann sé mældur löngu síðar. Hann á líka að einkenna viðbrögð og hegðun fólks í mismunandi aðstæðum hvort sem

Það er í vinnu, heima við, eða annarsstaðar. Því ættu einstaklingar sem skora hátt á persónuleikaprófi eins og CSE að sýna hegðun sem er samkvæm sjálfri sér löngu eftir að þeir hafa verið ráðnir til starfa og í mismunandi störfum og hlutverkum innan fyrirtækis.

Þá liggur beinast við að athuga hvort CSE sé persónuleikþáttur. Flestar rannsóknir á grunnþáttum CSE sýna að skor á þeim er ekki móttækilegt fyrir breytingum. Það eru rannsóknir sem sýna fram á stöðugleika yfir tíma í taugaveiklun (Soldz og Vaillant, 1999) og sjálfstrausti (Trzesniewski, Donnellan, og Robins, 2003)..Þar sem hugsmiðin er ekki gömul á eftir að rannsaka stöðugleika hennar yfir lengri tíma. Rannsókn Judge og Erez (2003) sem áður hefur verið lýst sýndi fram á áreiðanleika endurtekinnar prófunar en þar leið einungis mánuður milli mælinga. Líklegt verður að teljast að stöðugleiki sé einnig yfir lengri tíma.

Gerð CSES spurningalistans (Core Self-evaluation scale)

Fyrstu rannsóknirnar á CSE voru framkvæmdar með því að mæla hvern grunnþátt fyrir sig og þeir síðan skoðaðir sitt í hvoru lagi eða sem vísbending um yfirþátt. Til þess að meta CSE beint og á hagkvæman hátt útbjuggu Judge og félagar (2003) CSESscale (CSES). Það er stutt mælitæki sem inniheldur 12 staðhæfingar sem ná yfir víddir grunnþáttanna. Þessi kvarði hefur gott réttmæti (innra áreiðanleiki var $\alpha = 0.84$; endurtektaráreiðanleiki $r = 0.81$). Athugun á samleitni- og aðgreinandi réttmæti sýndi að CSES spurningalistinn hefur mikla fylgni við grunnþættina (taugaveiklun, sjálfsmat, sjálfstraust og stjórnrot), meðalfylgni (*moderate*) við úthverfu og samviskusemi og ómarktæka fylgni við geðfældni (*niceness?*) Kvarðinn sýndi góða fylgni við starfsánægju og frammistöðu í starfi; betri en grunnþættirnir sitt í hvoru lagi. Fleiri rannsóknir hafa síðan verið gerðar á CSES og hafa þær staðfest þessa eiginleika hans (Beal, Trougakos, Weiss og Green,

2006; Laschinger, Purdy og Almost, 2007; Nikolaou og Judge, 2007; Wanberg og fél., 2005,).

Tengsl CSE og starfsánægju

Judge og félagar (1997) færðu í upphafi rök fyrir því að tengja hugsmíðina við starfsánægju og frammistöðu í starfi og miðuðu fyrstu rannsóknirnar að því að skoða þessi tengsl. Grundvöllurinn fyrir forspá um þessi tengsl var sá, að álit fólks á umhverfinu sem það lifir í, sé að einhverju leyti tengd álit fólks á sjálfu sér, öðru fólki og umhverfi sínu (Judge og fél., 1997). Þeir sem telja sig vera góða og hæfa einstaklinga, bregðast betur við krefjandi vinnuaðstæðum en þeir sem telja sig vera slaka eða óhæfa. Einnig að þeir sem líta björtum augum á heiminn eru líklegri til að hafa svipað viðhorf til vinnunnar. Ein af fyrstu rannsóknum Judge og féлага (1998) skoðaði fylgni á milli grunnþátta CSE og starfsánægju. Rannsóknin var viðamikil og voru þátttakendur rúmlega 470 í þrem mismunandi hópum. Fyrsti hópurinn var langstærstur og samanstóð af 183 heilbrigðisstarfsmönnum. Í öðrum hópnum voru 158 útskrifaðir nemendur frá háskólanum í Maryland og í þeim þriðja voru 132 nemendur í ísraelskum háskóla sem unnu með skóla. Sendur var út spurningalisti sem innihélt nokkra kvarða sem mældu starfsánægju (*job satisfaction*), lífsánægju (*life satisfaction*), sjálfstraust (*self-esteem*), sjálfsmat (*self efficacy*), taugaveiklun (*neuroticism*) og stjórnrot (*locus of control*). Þátttakendur voru einnig beðnir um að láta einhvern nákominn fylla út listann og svara með þátttakandann í huga. Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu í ljós að CSE sýnir góða fylgni við starfsánægju. Það hvernig fólk metur sjálft sig hefur áhrif á viðhorf þess gagnvart starfinu sem það gegnir. Þessi fylgni var enn til staðar þegar tekið var tillit til þátta eins og erfiðleika starfsins og huglægra eiginleika þess (Judge og fél., 1998). Fleiri rannsóknir hafa fylgt í kjölfarið og hafa þær að mestu leyti staðfest niðurstöður Judge og féлага um mikilvægi grunnþátta CSE og þar af

leiðandi hugsmíðarinnar CSE sem forspá um starfsánægju. Í samantektarrannsókn sýndu niðurstöður að fylgni grunnþáttanna við starfsánægju er að meðaltali $r = .41$ (Judge og Bono, 2001). Einnig hafa aðrar rannsóknir þar sem notast var við CSE spurningalistann komist að svipaðri niðurstöðu (Best og féll., 2005; Heller, Judge og Watson, 2002; Judge og Bono, 2001; Judge, Bono, Erez, og Locke, 2005; Judge og féll., 2000, 2002; Rode, 2004). Listarnir hafa verið þýddir og prófaðir í öðrum löndum eins og t.d. Hollandi (Judge, Van Vianen og De Pater, 2004), Þýskalandi (Stumpp og féll, 2010) og Japan (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe og Locke, 2005) og hafa niðurstöður þar verið á sömu leið. Þegar CSE spurningalistinn var þýddur yfir á japönsku var hann lagður fyrir starfsmenn lyfafyrirtækis og voru þátttakendur alls 349 talsins. Lagður var fyrir spurningalisti sem innihélt mismunandi kvarða fyrir CSE, starfsánægju (*job satisfaction*), lífsánægju (*life satisfaction*), sjálfstraust (*self-esteem*), sjálfsmat (*self efficacy*), taugaveiklun (*neuroticism*) og stjórnrot (*locus of control*). Grunnþættir CSE gáfu til kynna yfirþátt sem hafði góða fylgni við starfs- og lífsánægju og umfram allt betri fylgni en undirþættirnir sitt í hvoru lagi. Þetta var í samræmi við niðurstöður Judge og Erez (2003).

Þeir sem skorar hátt á CSE eru ekki eingöngu sáttari með vinnuaðstæður heldur bendir ýmislegt til að þeir velji sér markmið sem uppfylla líka eigin þrár en láti ekki stjórnast af óskum annarra. Sjálfssamsvörunarkenningin (*self-concordance theory*) segir til um að markmið sem uppfylla persónulegar þrár, auki ánægju en þau markmið sem fólk leitast við að uppfylla vegna ytri hvata leiði til óánægju (Ryan og Deci, 2000; Sheldon og Elliot, 1998). Vegna þess að þeir sem skora hátt á CSE eru með hátt sjálfstraust og trú á sjálfa sig og sínar skoðanir eru minni líkur til að þeir eltist við markmið til þess að uppfylla óskir annarra.

Judge og félagar (2005) rannsökuðu þessa fullyrðingu með því að nota líkan byggt á sjálfssamsvörunarkenningunni til að útskýra tengsl CSE og lífs- og

starfsánægju. Lagðir voru spurningalista fyrir tvo hópa, í öðrum voru 183 háskólanemar og í hinum 251 starfsmenn hergagnaframleiðanda. Spurningalistinn samanstóð af CSE spurningalistanum, spurningum um markmið út frá sjálfssamsvörunarkenningunni og svo var lífsánægja mæld hjá háskólanemunum og starfsánægja hjá starfsmönnum hergagnaframleiðandans. Í báðum tilfellum var listinn lagður fyrir aftur eftir 60 daga. Niðurstöður sýndu jákvæð tengsl á milli CSE og því að setja sér markmið sem uppfylltu persónulegar þrár og líkurnar til að ná þeim. Í báðum hópum var fylgni milli sjálfssamsvörunnar og ánægju (lífsánægju hjá nemendum, starfsánægju hjá starfsmönnum).

Markmið rannsóknar

CSE mælitækið er upprunnið í Bandaríkjunum og voru fyrstu rannsóknirnar því gerðar þar. Mælitækið hefur síðan verið þýtt og prófað á Spáni, Japan, Íran og Holland svo dæmi séu tekin (Judge, Erez, Bono, og Thorarensen, 2003; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, og Locke, 2005; Sheykhshbani, 2011; Judge, Van Vianen, og De Pater, 2004). Fyrri rannsóknir á CSE og grunnþáttum þess hafa sýnt að grunnþættirnir hafa marktæka fylgni við aðra þætti eins og starfsánægju og lífsánægju. Þessi fylgni hefur komið fram í rannsóknum í mismunandi löndum (Sheykhshabani, 2011). Starfsánægja er oftast talin vera vítt sálfræðilegt hugtak (Weiss, 2002) og því ætti víðara hugtak að spá betur fyrir heldur en afmarkaðir þættir þess (Judge, Bono, Erez, Locke, og Thoresen, 2002). Rannsóknir sem hafa borið saman forspárgildi þessara þátta hafa sýnt fram á einmitt þetta og niðurstöðurnar hafa verið stöðugar milli landa (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, og Locke, 2005; Sheykhshbani, 2011). Því má búast við að þær verði eins í íslensku þýðingunni.

Markmið þessarar rannsóknar er að athuga prófræðilega eiginleika CSE spurningalistans í íslenskri þýðingu. Íslensk þýðing á CSES verður lögð fyrir

ásamt kvörðum sem mæla undirþætti hans (taugaveiklun, sjálfstraust, jákvætt sjálfsmat og stjórnrot) og könnuð fylgni við starfs- og lífsánægju.

Aðferð

Þátttakendur

Þátttakendur í rannsókninni voru alls 359, þar af voru konur 170 en karlar 189. Notast var við hentugleikaúrtak og var send beiðni um þátttöku á vini og vandamenn rannsækenda sem og starfsmenn Símans. Þátttakendur voru á aldrinum 16 til 65 ára og var meðalaldur þeirra 31,7 ár. Konur voru á aldrinum 16-57 ára og var meðalaldur þeirra 28,8 ár á meðan karlar voru á aldrinum 18 til 65 ára með meðalaldur 34,4 ár.

Mælitæki

1). CSE spurningalisti (Judge, Erez, Bono og Thorarensen, 2003)

CSE listinn mælir mat einstaklingsins á sjálfum sér og eigin virði. Hann mælir mat þátttakanda á eigin færni til að stjórna sínu lífi, hæfni til að aðlagast, framkvæma, þrúka og ná árangri í lífinu og þá hugsun að lífið verði gott. Listinn samanstendur af 12 fullyrðingum, þar af er helmingurinn jákvætt orðaður og helmingur neikvætt orðaður. Notaður er 5 punkta Likert stika við svörun og taka þátttakendur afstöðu til þeirra með því að velja valmöguleika frá mjög ósammála (1 stig) til mjög sammála (5 stig). Dæmi um spurningar eru: „Ég er viss um að ég næ þeim árangri sem ég verðskulda í lífinu. „Ég ræð fram úr flestum mínum vandamálum“ og „Ég er full/ur efasemda um eigin getu.“

Hróar Hugosson, Björn Gauti Björnsson og Daníel Þór Ólason þýddu CSE listann. Þýðing CSE listans fór þannig fram að gerðar voru tvær sjálfstæðar þýðingar sem sameinaðar voru síðan í eina (sjá Einar Guðmundsson, 2005-2006). Listinn var síðan lagður fyrir sex þátttakendur til forprófunar og benti forprófun ekki til neinna vandkvæða með þýðingu.

2) Starfsánægja

Starfsánægja var mæld með einni spurningu. „Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi. Notaður var 5 punkta Likert stika með valmöguleika frá mjög ósammála (1 stig) til mjög sammála (5 stig).

3) ICI- stjórnrotarkvarði (Internal Control Index – Duttweiler, 1984)

ICI- stjórnrotarkvarðinn inniheldur 28 fullyrðingar. Þátttakendur velja á milli fimm valmöguleika sem lýsa því hversu oft fullyrðingin á við þá, en þeir eru, sjaldan (1 stig), stundum (2 stig), í helming tilfella (3 stig), oft (4 stig) og yfirleitt (5 stig). Dæmi um fullyrðingar eru: „Þegar ég stend frammi fyrir einhverju vandamáli reyni ég að gleyma því“, „Ég skipti um skoðun ef einhver sem ég lít upp til er ósammála mér“ og „ég tek skyndiákvörðanir“. Til að reikna út heildarstig á ICI eru stig allra fullyrðinganna lögð saman en fyrst þarf þó að snúa kvarðanum fyrir hluta spurninganna (sjaldan gefur þá fimm og yfirleitt eitt stig). Lægst er hægt að fá 28 stig en hæst 140 stig. Því hærra sem sem einstaklingur skorar, því meiri innri stjórnrot hefur hann. Íslensk þýðing listans var unnin af Margréti Eiríksdóttur og Ranveigu S. Tausen (2009). Niðurstöður úr rannsókn þeirra sýndu sambærilegar tölur og erlendar rannsóknir (Meyer og Wong, 1998) og reyndist innri áreiðanleiki íslensku þýðingarinnar fullnægjandi. Ekki var framkvæmd þáttagreining eða frekara prófræðilegt mat (Eiríksdóttir og Tausen, 2009). Innri áreiðanleikastuðull íslensku þýðingarinnar var viðunandi í þessari rannsókn (alfa = 0.78).

4) NEO-FFI-R Persónuleikaprófið (McCrae og Costa, 2004)

NEO-FFI-R persónuleikaprófið var notað til að meta persónuleikabáttinn taugaveiklun (*neuroticism*). Prófið samanstendur af 60 staðhæfingum sem mæla fimm persónuleikabætti; taugaveiklun, úthverfu, víðsýni, samvinnuþýði og samviskusemi. Alls eru það 12 staðhæfingar sem meta taugaveiklun og er þeim

svarað á fimm punkta Likert stiku frá mjög sammála til mjög ósammála. Íslensk þýðing NEO-FFI-R var staðfærð af Friðriki H. Jónssyni (2005). Í rannsókn hans kom í ljós að þáttbygging var sambærileg erlendri útgáfu og áreiðanleiki allra meginþátta fullnægjandi (Friðrik H. Jónsson, 2004; Mcrae og Costa, 2004). Innri áreiðanleiki listans var góður í þessari rannsókn (alfa = 0,87).

5) Lífsánægjulistinn (Satisfaction with life Scale- Diener, Emmons, Larsen og Griffin, 1985)

Lífsánægjulistinn er stuttur sjálfsmatskvarði sem metur almenna lífsánægju fólks. Lífsánægjulistinn innheldur fimm staðhæfingar um viðhorf fólks til lífsins og metur lífsánægju í víðu samhengi. Fullyrðingum er svarað á sjö punkta stiku frá 1 = algerlega sammála til 7 = algerlega ósammála. Dæmi um staðhæfingar eru: „Á flestum sviðum er líf mitt eins og best verður á kosið“, „Ef ég gæti lifað lífi mínu aftur myndi ég nánast engu breyta“ og „fram til þessa hef ég náð fram flestum þeim markmiðum sem eru mér mikilvæg“. Margar erlendar rannsóknir hafa sýnt fram á áreiðanleika listans og sýnt fram á góðan innri áreiðanleika með alfa gildi á bilinu 0.79-0.89 (Pavot og Diener, 1993). Íslenski listinn er í þýðingu Daníels Þórs Ólasonar og nýleg rannsókn á próffræðilegum eiginleikum íslensku þýðingarinnar sýndi að dreifingu atriða var best lýst með einum þætti og reyndist innra samkvæmni listans fullnægjandi (Kristín Erla Pétursdóttir, 2011). Innri áreiðanleiki listans var góður í þessari rannsókn (alfa = 0,85).

6) Sjálfstraustskvarði Rosenbergs (Rosenberg, 1965)

Sjálfstraustskvarði Rosenbergs er tíu atriða sjálfsmatskvarði sem mælir sjálfstraust. Helmingur spurninganna er jákvætt orðaður og er spurningum svarað á 4 punkta Likert stiku frá „Algjörlega sammála“ (4 stig) til „Algjörlega ósammála“ (1 stig). Dæmi um spurningar eru: „Mér finnst ég hafa ýmsa góða eiginleika“, „vissulega

finnst mér stundum að ég sé gagnslaus“ og „ég get gert hluti jafn vel og flestir aðrir“. Þegar reiknað er út úr kvarðanum er neikvæðu spurningunum snúið við og merkir hátt skor á listanum hærra sjálfstraust. Mögulegt heildarskor á Rosenberg listanum er 10-40 stig. Listinn er réttmætt mælitæki og hefur góðan innri áreiðanleika, alfa = 0.89 (Young o.fl.,2004). Í viðamikilli rannsókn var listinn þýddur á 28 tungumál og prófaður í 53 löndum og mældist innri áreiðanleiki góður, alfa = 0.81 að meðaltali (Schmitt og Allik, 2005). Innri áreiðanleiki í þessari rannsókn reyndist góður (alfa = 0,90).

7) Sjálfsmatskvarði (Generalized Self-Efficacy scale- Schwarzer og Jerusalem, 1995)

Sjálfsmatskvarðinn metur mat fólks á eigin hæfni, það er trú fólks á eigin getu til að takast á við krefjandi aðstæður. Sjálfsmatskvarðinn er tíu atriði og eru atriðum svarað á 5 punkta Likert stiku frá mjög ósammála (1) til mjög ósammála (5). Dæmi um atriði eru: „Ég get alltaf leyst erfið vandamál ef ég reyni nógu mikið“, Það er auðvelt fyrir mig að halda mig við markmið mín og ná þeim“ og „Ég get yfirleitt tekist á við sem kann að koma upp á“. Kvarðinn var upphaflega hannaður í Þýskalandi en hefur síðan verið þýddur á yfir 28 tungumál (Schwarzer og Jerusalem, 1995). Innri áreiðanleiki listans var góður í þessari rannsókn (alfa =0,87).

Framkvæmd

Spurningalistar voru settir upp í veflæga spurningaforritinu Gizmodo (www.gizmodo.com) og var sett upp vefsíða þar sem þátttakendur gátu svarað þeim.

Beiðni var send á tvo hópa, annars vegar starfsmenn Símans (u.p.b. 650 einstaklingar) og hins vegar vini og vandamenn rannsakanda (u.p.b. 400

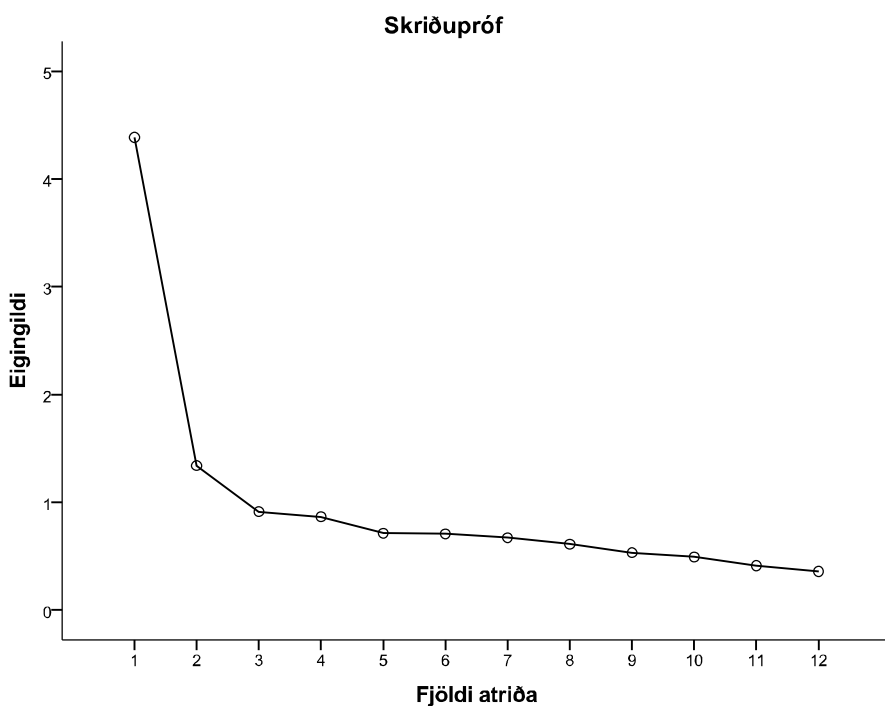
einstaklingar). Tölvupóstur var sendur á starfsmenn Símans með stuttri lýsingu á verkefninu og beiðni um þátttöku ásamt hlekk sem beindi á vefsíðuna með spurningalistanum. Vinir og vandamenn voru beðnir um þátttöku í gegnum vefsamfélag (www.facebook.com) og var þar einnig stutt lýsing á verkefninu og hlekkur á vefsíðuna með spurningalistanum. Allir þátttakendur höfðu frjálst val um þátttöku og ekki væri nauðsynlegt að svara öllum spurningum, þó var lögð áhersla á að það væri gert til að auka gæði niðurstaðna

Niðurstöður

Þáttgreining

Gerð var próffræðileg athugun á atriðum CSE listans þar sem atriði voru sett í þátta- og (*factor analysis*) atriðagreiningu (*item analysis*). Gerð var meginhlutagreining (*principal component analysis*) með hornréttum snúningi (*varimax*). Áður en þáttgreining var reiknuð voru forsendur hennar skoðaðar með Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) og Bartlett prófun. Bartlett próf var marktækt ($p > 0,01$) og KMO var 0,879. Gögn teljast því hæf til þáttgreiningar (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005).

Niðurstöður skriðuprófs (*e. scree plot*) má sjá á Mynd 1. og benda þær til að einn til tveir þættir skýri best dreifingu atriða. Tveggja þátta lausn var fyrst könnuð.



Mynd 1. Niðurstöður skriðuprófs fyrir atriði CSE listans.

Tveggja þátta lausn skýrir 47,71% af heildardreifingu atriða, þar sem fyrsti þáttur skýrir 36,55% og annar þáttur bætir við 11,16% við heildarskýringu. Í töflu 1 sést hvernig atriðin hlaðast á þættina tvo sem dregnir voru út.

Tafla 1. Niðurstöður þáttabyggingar CSE listans þegar dregnir voru tveir þættir.

	Þættir	
	1	2
Sp1.Ég er viss um að ég næ þeim árangri sem ég verðskulda í lífinu.	0,759	
Sp2. Stundum er ég niðurdregin/n.		0,723
Sp3. Þegar ég legg mig fram næ ég yfirleitt árangri.	0,646	
Sp4. Stundum þegar mér mistekst líður mér eins og ég sé einskis virði.		0,722
Sp5. Ég lýk verkefnum á fullnægjandi hátt.	0,465	
Sp6. Stundum finnst mér ég ekki hafa stjórn á vinnu minni.		0,598
Sp7. Þegar á heildina er litið er ég ánægð/ur með sjálfa/n mig.	0,699	0,314
Sp8. Ég er full/ur efasemda um eigin getu.	0,412	0,601
Sp9. Ég stjórna því sem gerist í mínu lífi.	0,642	
Sp10. Mér finnst ég ekki hafa stjórn á eigin velgengni í starfi.	0,508	
Sp11. Ég ræð fram úr flestum mínum vandamálum.	0,588	
Sp12. Stundum finnst mér allt frekar vonlaust og ömurlegt.		0,778

Þegar tveggja þátta lausnin í töflu 1 er skoðuð sést að sex atriði hlaða eingöngu á þátt eitt, fjögur eingöngu á þátt tvö og tvö atriði sem hlaða á báða þættina. Atriðin sex sem hlaðast á þátt eitt eru: „Sp1. Ég er viss um að ég næ þeim árangri sem ég verðskulda í lífinu.“, „Sp3. Þegar ég legg mig fram næ ég yfirleitt árangri.“, „Sp5. Ég lýk verkefnum á fullnægjandi hátt.“, „Sp9. Ég stjórna því sem gerist í mínu lífi.“, „Sp10. Mér finnst ég ekki hafa stjórn á eigin velgengni í starfi.“ og „Sp11. Ég ræð fram úr flestum mínum vandamálum.“. Atriðin fjögur sem hlaða eingöngu á þátt tvö eru: „Sp2. Stundum er ég niðurdregin/n“, „Sp4. Stundum

þegar mér mistekst líður mér eins og ég sé einskis virði.“, „Sp6. Stundum finnst mér ég ekki hafa stjórn á vinnu minni.“ og „Sp12. Stundum finnst mér allt frekar vonlaust og ömurlegt“). Af þeim atriðum sem hlaða á báða þættina vegur annað þeirra („Sp7. Þegar á heildina er lítið er ég ánægð/ur með sjálfa/n mig. „) meira á þátt eitt (,699) en tiltölulega lágt á þátt 2 (0,314). Hitt atriðið sem hlóðst á báða þættina („Sp8. Ég er full/ur efasemda um eigin getu.“) vegur meira á þátt tvö (0,601) en einnig töluvert á þátt eitt (0,412).

Eftirtektarvert er að orðalag kann að skýra að hluta hleðslur atriða á tvo þætti þar sem jákvætt orðuð atriði hlaða á þátt 1 og neikvætt orðuð atriði á þátt 2. Eitt neikvætt orðuð atriði („Sp10. Mér finnst ég ekki hafa stjórn á eigin velgengni í starfi.“) hleðst þó eingöngu á þátt eitt sem er í ósamræmi við þá skýringu. Einnig er þáttalausnin ekki mjög skýr þar sem tvö atriði af tólf hlaða á báða þætti. Í framhaldi var því gerð önnur meginhlutagreining þar sem athugað var hvort einn þáttur væri hugsanlega betri skýring á dreifingu atriða en tveir þættir. Í ljós kom að öll atriði hlóðu marktækt á einn þátt (frá 0,438 til 0,73). Einnig var gerð atriðagreining og kom í ljós að meðalfylgni atriða við heildarskor kvarða var ásættanlegt (frá 0,368 til 0,633). Innra samkvæmi CSE listans var einnig viðunandi (alfa = 0,832).

Lýsandi tölfræði

Næst voru meðaltöl og staðalfrávik fyrir CSE listann reiknuð og kannað hvort munur væri á meðaltölum karla og kvenna, niðurstöður má sjá í töflu 2.

Tafla 2. Meðaltöl og staðalfrávik CSE listans fyrir heild og eftir kyni

CSE	Fjöldi	Meðaltal	Staðalfrávik
Heild	359	3,636	0,029
Karlar	189	3,707	0,04
Konur	170	3,556	0,041

Konur skora örlítið lægra (3,556) en karlar (3,707) og er munurinn marktækur ($p < 0.05$). Meðalaldur kvenna (28,8 ár) er einnig marktækt ($p < 0.05$) lægri en karla (34,4 ár) og eins og sést í töflu 3 virðist skor á CSE hækka með aldri.

Næst var skoðað hvort munur væri á skori eftir aldri. Þátttakendum var skipt í þrjá hópa og reynt að hafa fjölda þeirra sem jafnastan. Meðaltöl og staðalfrávik fyrir skor þeirra á CSE listann voru svo reiknuð og kannaður hvort munur væri eftir aldri (Tafla 3).

Tafla 3. Meðaltöl og staðalfrávik CSE listans eftir aldri

Aldursbil	Fjöldi	Meðalaldur	Meðaltal	Staðalfrávik
16 – 25 ára	124	22,35	3,53	0,051
26 – 34 ára	127	29,79	3,577	0,045
35 – 65 ára	108	45,73	3,826	0,05

Munurinn á skori tveggja yngri hópanna reyndist ekki marktækur ($p > 0.05$) en elsti hópurinn var marktækt hærri en þeir báðir ($p < 0.05$). Því virðist skor á CSE hækka eftir aldri.

Samleitniréttmæti CSE.

Samleitniréttmæti CSE listans var athugað með því að reikna fylgni við grunnþætti CSE (taugaveiklun, stjórnrot, sjálfsmat og sjálfstraust). Niðurstöður má sjá í töflu 4.

Tafla 4. Fylgni CSE við mælingar grunnþáttum

	Taugaveiklun	Stjórnrot	Sjálfsmat	Sjálfstraust
CSE	-0,775	0,577	0,551	0,759

Samleitniréttmæti listans var mjög viðunandi og reyndist CSE-listinn hafa tiltölulega háa fylgni við alla kvarða. Fylgni CSE og mælingar á taugaveiklun reyndist neikvæð (-,775) eins búist var við, enda er fólk með hátt skor á CSE líklegra til að vera laust við áhyggjur og kvíða. Fylgni CSE við mælingar á sjálfsstrausti (,759), sjálfsmati (,551) og stjórnrot (,577) var jákvæð og sýnir að fólk sem skorar hátt á CSE metur sjálfan sig á jákvæðan hátt, er sjálfsöruggt og finnst það hafi bæði ábyrgð og stjórn á gjörðum og umhverfi sínu (Judge og fél., 2003).

Í framhaldi var fylgni CSE við mælingar á starfsánægju og lífsánægju könnuð. Fylgni CSE og starfsánægju var $r = 0,46$ ($p < 0,01$) og fylgni við lífsánægju var $r = 0,58$ ($p < 0,01$). Þessar niðurstöður benda til að fólk sem skorar hátt á CSE listanum (jákvætt sjálfsmat) er ánægðara í starfi og almennt með líf sitt en þeir sem ekki skora hátt á CSE listanum. Fylgnitölur við starfsánægju eru oftast lágar og því telst fylgni upp á 0,463 ágæt og er í samræmi við niðurstöður Judge og félaga (2003). Fylgni við lífsánægju er einnig í samræmi við niðurstöður þeirra.

Umræður

Markmið þessarar rannsóknar var að þýða CSE listann (Core Self-Evaluation Scale) og meta próffræðilega eiginleika hans. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til að áreiðanleikastuðull íslenskrar útgáfu CSE séu almennt fullnægjandi og að þær samræmist að mestu leyti rannsókn Judge og Erez (2003).

Þegar niðurstöður þáttagreiningar eru skoðaðar gefur skriðupróf til kynna að draga megi út einn eða tvo þætti. Þegar tveir þættir voru dregnir út hlóðust neikvætt orðuðu atriðin á annan þátt utan eitt sem hlóðst á hinn þáttinn ásamt jákvætt orðuðu atriðunum. Tvö atriði hlóðu á báða þættina. Orðalag kann því að skýra að hluta til hleðslu atriða á tvo þætti. Þáttalausnin var þó ekki skýr. Því var í framhaldi gerð önnur meginhlutagreining þar sem athugað var hvort einn þáttur væri hugsanlega betri skýring á dreifingu atriða. Þar hlóðust öll atriði marktækt á einn þátt (frá 0,438 til 0,73). Þar sem atriðin endurspeglu sameiginlega dreifni undirþáttanna (Judge og fél., 2003) gefur þetta til kynna að öll atriðin séu að mæla sömu hugsmíðina sem er CSE.

Í fyrri rannsóknum á þáttagreiningu CSE var notast við staðfestandi þáttagreiningu (Judge og fél., 2003; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe og Locke, 2005) og er því erfitt að túlka niðurstöður íslensku þáttagreiningarinnar útfra niðurstöðum þeirra. Þeir athuguðu fjögurra, tveggja og eins þátta líkön og þar sem enginn marktæktur munur var á milli eins þátta líkansins og hinna benti það til að atriði CSES listans væru að mæla sömu hugsmíð.

Réttmætisathugun var viðunandi í íslenskri þýðingu. Samleitnisréttmæti listans var mjög viðunandi og reyndist CSE listinn hafa tiltölulega háa fylgni við alla kvarða. Fylgni CSE og mælingar á taugaveiklun reyndist neikvæð (-,775), eins búist var við, enda er fólk með hátt skor á CSE líklegra til að vera laust við áhyggjur og kvíða. Fylgni CSE við mælingar á sjálfstrausti (,759), sjálfsmati (,551) og stjórnrot (,577) var jákvæð og sýnir að fólk sem skorar hátt á CSE metur

sjálfan sig á jákvæðan hátt, er sjálfsöruggt og finnst það hafi bæði ábyrgð og stjórn á gjörðum og umhverfi sínu (Judge og fél., 2003).

Fylgni CSE við mælingar á starfsánægju ($r=0,46$) og lífsánægju ($r=0,58$) var góð og í samræmi við niðurstöður Judge og félaga (2003). Þær benda til þess að fólk sem skorar hátt á CSE listanum sé ánægðara í starfi og með líf sitt almennt en fólk sem skorar lægra. Tilgáta Judge og félaga (1998) um að mat fólks á sjálfu sér, öðru fólki og heiminum hefði áhrif á mat þess á hlutum í umhverfi sínu, hvort sem það væri aukin ábyrgð í vinnu eða almenn ánægja með lífið. Niðurstöður þessarar rannsóknar virðast benda til þess að þessi tengsl séu til staðar líkt og fyrri rannsóknir hafa gert (Judge og félagar, 2003).

Skoðaður var hvort munur væri á skori á CSE eftir aldri. Þátttakendum var skipt gróflega í þrjá álíka stóra hópa. Munurinn á milli yngri hópanna, 16-25 ára (meðalaldur 22,4 ár, meðaltal CSE=3,53) og 26-34 ára (meðalaldur 29,8 ár, meðaltal CSE=3,58), var ómarktækur ($p>0,05$). Elsti hópurinn, 35-65 ára (meðalaldur 45,7 ár, meðaltal CSE=3,83) skoraði hins vegar marktækt ($p<0,05$) hærra. Skor á CSE virðist því hækka með aldri, en varasamt er að álykta mikið út frá þessari rannsókn þar sem aldursdreifingin er ekki jöfn. Einnig vantar samanburð við fyrri rannsóknir þar þær hafa ekki skoðað mun á milli aldurshópa.

Einnig var kynjamunur athugaður en konur (3,556) skora marktækt lægra en karlar (3,707). Meðalaldur kvenna var einnig marktækt ($p<0,05$) lægri eða 28,8 ár á móti 34,4 hjá körlum. Því getur verið að aldur spili þarna inn í en eins og með aldur eru engar rannsóknir til á kynjamun í skori á CSE og því erfitt að álykta út frá þessum niðurstöðum.

Í framhaldi af þessari rannsókn og þeim niðurstöðum sem fengust hér væri athyglisvert að leggja þýðingu CSE listans fyrir annað úrtak og mæla þá betur aldurs- og kynjamun. Einnig væri hægt að gera staðfestandi þáttgreiningu til að geta borið saman niðurstöður íslensku þýðingarinnar við þær erlendu.

Almennt voru niðurstöður viðunandi og í samræmi við fyrri rannsóknir. Þær gefa til kynna að Íslensk þýðing CSE listans sé nýtileg til mælingar á starfs- og lífsánægju.

Heimildaskrá

- Ásta Bjarnadóttir. (2000). Starfsánægja ungra Íslendinga. *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 6, 63-77.
- Barrick, M.R., og Mount, M.K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18, 359–372.
- Beal, D.J., Trougakos, J.P., Weiss, H.M., og Green, S.G. (2006). Episodic processes in emotional labor: Perceptions of affective delivery and regulation strategies. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1053–1065.
- Best, R.G., Stapleton, L.M. og Downey, R.G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441–451.
- Bono, J.E. og Colbert, A.E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, 58, 171–203.
- Bono, J.E. og Judge, T.A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S5–S18.
- Buchanan, D.A. og Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour: An introductory text* (5. útgáfa). Bretland: Prentice Hall.
- Costa, P.T., Jr. og McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Davis-Blake, A. og Pfeffer, J. (1989). Just a mirage—The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385–400.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., og Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Einar Guðmundsson (2005-2006). Þýðing og staðfærsla sálfræðilegra prófa. *Sálfræðiritið - Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 10.-11. , 23-40.
- Erez, A. og Judge, T.A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- Fríðrik H. Jónsson og Arnar Bergþórsson (2004). Fyrstu niðurstöður úr stöðlun NEO-PI-R á Íslandi. *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðingafélags* , 9, 9-16.

- Friðrik H. Jónsson (2005). *Próffræðilegir eiginleikar íslenskrar útgáfu NEO-FFIR*. Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), Rannsóknir í Félagsvísindum VI (bls. 429–439). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Goldberg, L.R. (1993) The structure of phenotypic personality traits. *American psychologists*, 48, 26-34.
- Guion, R.M. og Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135–164.
- Hackman, J.R. og Oldham, G.R. (1980) *Motivation and the design of work*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Huselid, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 48(3), 635-672.
- Judge, T.A. og Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A. og Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.
- Judge, T.A., Bono, J.E. og Locke, E.A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237–249.
- Judge, T.A., Erez, A. og Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167–188.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. og Thoresen, C.J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693–710.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. og Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Judge, T.A. og Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797-807.
- Judge, T.A. og Kammeyer-Mueller, J.D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human resource management review*, 21, 331-341.

- Judge, T.A., Locke, E.A., og Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluation approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T.A., Van Vianen, A.E.M. og De Pater, I.E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346.
- Kristín Erla Pétursdóttir. (2005). *Mat á próffræðilegum eiginleikum íslenskrar útgáfu Lífsánægjukvarðans: Könnun á lífsánægju Íslendinga árið 2005*. Óbirt BS-ritgerð: Háskóli Íslands, Heilbrigðisvísindasvið
- Laschinger, H.K.S., Purdy, N. og Almost, J. (2007). The impact of leader–member exchange quality, employment and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 37, 221–229.
- Lawler, E.E. (1983). Satisfaction and behaviour. Í J.R. Hackman, E.E. Lawler og L.W. Porter (Ritstj.) *Perspectives on behaviour in organizations* (78-87). New York: McGraw-Hill.
- Margrét Eiríksdóttir og Ranveig Tausen. (2009). *Áhrif stjórnrotar á smit þunglyndis hjá hjónum*. Óbirt BA-ritgerð: Háskólinn á Akureyri, Hug- og félagsvísindasvið.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M. D. o.fl. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and life span development. *Journal of Personality & Social Psychology*, 78, 173–186.
- Meyers, L.S. og Wong, D.T. (1988). Validation of a new test of locus of control: The internal control index. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 753-761.
- Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. New York: Wiley.
- Nikolaou, I. og Judge, T.A. (2007). Fairness reactions to personnel selection techniques in Greece: The role of core self-evaluations. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 206–219.
- Piccolo, R.F., Judge, T.A., Takahashi, K., Watanabe, N. og Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965–984.
- Roberts, B.W., O'Donnell, M. og Robins, R.W. (2004). Goal and personality trait development in emerging adulthood. *Journal of Personality & Social Psychology*, 87, 541–550.
- Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205–1229.

- Roethlisburger, F.I. og Dickinson, W.I. (1939). *Management and the worker*. Massachusetts:Harvard University Press.
- Ryan, R.M. og Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Salvaggio, A.N., Schneider, B., Nishii, L.H., Mayer, D.M., Ramesh, A. og Lyon, J.S. (2007). Manager personality, manager service quality orientation, and service climate: Test of a model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1741–1750.
- Schmitt, N. (2004). Beyond the Big Five: Increases in understanding and practical utility. *Human Performance*, 17, 347–357.
- Schwarzer, R and M Jerusalem (1995) Generalized Self-Efficacy Scale. In: Weinman, J, S Wright, and M Johnson (eds.) *Measures in health psychology: A user's portfolio, Causal and control beliefs*. Bls. 35-37, Windsor England: NFER-NELSON.
- Sheldon, K.M. og Elliot, A.J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546–557.
- Sheykhshabani, S.H. (2011). Validity and reliability of core self-evaluations scale in Iranian employees. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 1561-1565.
- Sigurgrímur Skúlason. (2005). Hvernig mæla á hugsmíðar með erlendum mælitækjum: Þýðing og staðfærsla á spurningalistum og prófum. *Tímarit um menntarannsóknir*, 2, 69-81.
- Soldz, S. og Vaillant, G.E. (1999). The Big Five personality traits and the life course: A 45-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 33, 208–232.
- Stumpp, T., Muck, P.M., Hülshager, U.R., Judge, T.A. og Maier, G.W. (2010). *Applied psychology: An international review*, 59(4), 674-700.
- Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R. og de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914–945.
- Trzesniewski, K.H., Donnellan, M.B. og Robins, R.W. (2003). Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 205–220.
- Wanberg, C.R., Glomb, T.M., Song, Z. og Sorensen, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A ten wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411–430.